

**29**

A Reconstrução dos Conhecimentos na Educação Escolar de Jovens e Adultos e a Organização do Trabalho Pedagógico

**30**

Política Educacional para o Ensino Superior: o “Pacote Portela”

**31**

Formação Profissional versus Mercado de Trabalho no Vale do Itajaí: um Estudo Avaliatório

**32**

O Discurso Pedagógico: o Discurso do Outro

**33**

Gênese do Ensino Técnico Industrial no Brasil

Uma Nova Ética do Trabalho nos Anos 20 – Projeto Fidelis Reis

**34**

O PABAE – A Volta dos Tempos de Francisco Campos e a Oposição dos Educadores Católicos

Educação e Memória em Minas Gerais

**REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**SECRETARIA EXECUTIVA DO MEC**

**INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA**

**DIRETORIA DE TRATAMENTO E DISSEMINAÇÃO DE INFORMAÇÕES EDUCACIONAIS**

# 31

Formação Profissional  
*versus* Mercado de  
Trabalho  
no Vale do Itajaí: um  
estudo avaliatório

Gertrudes Knihs de Medeiros



## SUMÁRIO

RESUMO .....	51
INTRODUÇÃO .....	51
Referencial teórico .....	51
O problema .....	53
Objetivos .....	53
METODOLOGIA .....	54
RESULTADOS .....	54
As percepções do egresso a respeito das variáveis em estudo .....	54
Quanto à formação profissional .....	54
Quanto ao mercado de trabalho: absorção, desempenho/adequação e satisfação profissional .....	55
As percepções do empregador a respeito das variáveis em estudo .....	60
Quanto à adequação ao mercado de trabalho e ao desempenho profissional .....	60
Quanto à absorção pelo mercado de trabalho .....	61
Quanto à satisfação profissional .....	62
Comparando-se os dados obtidos junto ao egresso e ao empregador .....	62
Quanto à adequação da formação profissional às atividades exercidas pelos egressos .....	62
Quanto ao desempenho do egresso na atividade profissional .....	63
Quanto à satisfação profissional .....	64
CONCLUSÕES E IMPLICAÇÕES .....	65
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	66



# Formação Profissional *versus* Mercado de Trabalho no Vale do Itajaí: um Estudo Avaliatório\*

Gertrudes Knihs de Medeiros\*\*  
Universidade Regional de Blumenau, SC

## RESUMO

O presente estudo objetivou, na dimensão empírica, responder a objetivos que se circunscrevem à relação entre a formação superior dos egressos dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas e o mercado de trabalho, sob o seu ponto de vista e sob o ponto de vista do empregador. Na dimensão educacional, objetivou fornecer informações capazes de subsidiar a definição de uma política de integração entre a universidade e o setor produtivo. Os resultados permitiram extrair, entre outras, as seguintes conclusões: o empregador, embora identificando problemas na formação superior, prefere absorver profissionais deste nível de ensino; a formação profissional é adequada ao mercado de trabalho apenas em parte, e o egresso avalia essa adequação de forma mais negativa do que o empregador; há relação entre a formação e a satisfação profissional, sobretudo se o egresso trabalhar em atividade relacionada.

## INTRODUÇÃO

### Referencial teórico

A questão das relações entre a educação, a economia e a sociedade é algo que preocupa a todos os países, independentemente de seu

estado de desenvolvimento. No entanto, são as sociedades mais amadurecidas as que têm manifestado com maior clareza a consciência da importância dessa relação (Echeverria, 1974, p. 16).

Esta tomada de consciência, ainda de acordo com Echeverria (p. 18-19), se manifesta por três elementos fundamentais inerentes a esta preocupação.

O primeiro deles, configurado pela pressão do igualitarismo generalizado, tem repercutido na extraordinária ampliação das necessidades de escolarização em todos os graus e nos seus diferentes níveis, mais precisamente no ensino médio e no superior.

O segundo ponto diz respeito à necessidade que as sociedades mais ricas têm não apenas de manter, mas, sobretudo, de expandir sua atual capacidade produtiva.

A terceira dimensão desta tomada de consciência, da qual todos participam, embora de maneiras diferentes, é a presença da técnica moderna e, com ela, dos suportes científicos em que se apoia.

Este último ponto se traduz, entre outros aspectos e, sobretudo, na crescente necessidade de especialização do sistema de ocupações, o que exige não apenas uma preparação técnica paralela no campo da educação, mas também, embora parecendo contraditório, que esta preparação técnica permita uma orientação tecnológica geral de extrema flexibilidade.

\* Publicado originalmente na Série Documental/Relatos de Pesquisa n. 31, julho de 1995, como artigo-síntese, exigência do convênio de financiamento de pesquisa nº 07/92, firmado entre o Inep e a Universidade Regional de Blumenau (URB/SC), cuja conclusão se deu em abril de 1995.

\*\* Mestre em Educação/Ensino pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e professora do Departamento de Estrutura e Funcionamento de Ensino (EFE) da Universidade Regional de Blumenau (URB/SC).

Se as sociedades industriais amadurecidas apresentam atualmente manifestações potentes e cada vez mais reiteradas da tomada de consciência acerca da relação fundamental que existe entre a educação, a economia e a estrutura social, compreende-se por si mesma que essa preocupação atinja maior intensidade e agudez nos países em desenvolvimento, embora isto nestes ocorra, como é natural, com características muito peculiares. De fato, essa preocupação apresenta-se em todos os países empenhados em acelerar seu desenvolvimento, porém a forma em que se manifesta tem que ser bem diversa segundo o grau evolutivo em que esses países se encontram (Echeverria, 1974, p. 19).

Esta diferença no nível de evolução tem como uma de suas conseqüências mais relevantes, talvez a mais nefasta, o fato de possuir tradições e sistemas escolares centenários que se traduzem em padrões ultrapassados de interação entre estudo e trabalho.

A ciência e a tecnologia, especialmente, se transformaram em fatores de desenvolvimento que apresentam novas exigências à manutenção do alto nível de eficiência que o mundo da produção requer (Mortal, 1982, p. 9).

Tais exigências se referem, em caráter imediato, à formação de recursos humanos prontos a produzir e atuar como agentes capazes de assimilar novas técnicas e sugerir soluções com vista à modernização. Tudo isso contribui para enfatizar a necessidade do contato do aluno de curso superior, enquanto realiza seus estudos, com a produção e com o mundo do trabalho em geral (Mortal, 1982, p. 9).

Outro aspecto que caracteriza a urgência de um maior aprofundamento da integração entre os estudos acadêmicos e a realidade prática é que nem sempre as universidades se constituem no meio em que podem ser adquiridos os conhecimentos mais atualizados, especialmente se levar em conta aquelas esferas onde o progresso tecnológico é mais dinâmico e acelerado (Mortal, 1982, p. 744).

Não se trata exclusivamente de que a universidade e o sistema educacional devam caminhar na direção do mundo do trabalho, mas que a este compete, igualmente, abandonar sua resistência e aproximar-se da educação. Está

cada vez mais evidente a responsabilidade da comunidade como um todo, e dos setores produtivos em particular, de descobrir, experimentar, implementar e desenvolver novas formas da pedagogia criativa e moderna. A responsabilidade principal continua pertencendo, sem dúvida, ao setor educativo, porém o setor produtivo não pode continuar percebendo a sua colaboração, quando acontece, como algo estranho às suas funções e interesses, como uma espécie de tarefa exterior exercida com uma mentalidade mecânica (Echeverria, 1974, p. 10).

A intenção de obter uma mais estreita integração entre o estudo e o universo do trabalho teve como conseqüência, na América Latina, nos últimos anos, a adoção de diferentes esquemas e programas que vão desde estágios até o surgimento de novos tipos de instituições.

Trilhando o caminho do desenvolvimento do Estado de Santa Catarina, as instituições de ensino superior têm garantido ao mercado de trabalho profissionais de diferentes formações, procurando atender às camadas existentes.

Ao planejar, precisa, portanto, conhecer as exigências e as ofertas do mercado de trabalho para os novos profissionais que ela forma.

A universidade, ao planejar suas ações, deveria, em lugar de apenas questionar teses reprodutivistas, refletir a respeito da afirmação de Salm (Silva, 1994, p. 114) no seguinte sentido: “nem a escola é capitalista, nem o capital precisa dela, *como existe*, para preparar o trabalhador” (grifo nosso).

Nesse sentido deve ser feita, segundo Harbison (apud Rangel, 1985, p. 21), uma distinção entre a necessidade da sociedade e a procura de determinadas profissões. As necessidades são orientadas pelo mercado de trabalho, enquanto a procura é manifestada pela vontade de o aluno se preparar para determinada profissão.

A avaliação destes aspectos, portanto, é de extrema importância, para não se correr o risco de formar profissionais quantitativa e qualitativamente insuficientes para atender à demanda social ou, ainda, saturar certas áreas de trabalho com oferta superior às possibilidades de absorção pelo mercado de trabalho.

Por esta razão, julga-se de extrema relevância investigar essa questão, a fim de se obter alguns aspectos que possam configurar a



contribuição das instituições de ensino superior do Estado e dos profissionais que formam ao sistema produtivo, bem como as dificuldades encontradas.

A década de 80, sob as pressões de inovação tecnológica, veio a exigir posturas gerenciais de maior exuberância, numa linha estratégica mais abrangente, envolvendo participação e descentralização decisória, abrindo-se às exigências do ambiente externo, com visão marcadamente prospectiva (Matos, 1982, p. 37).

Daí a importância que as empresas brasileiras começaram a dar, embora tardiamente, ao investimento em educação empresarial e à integração com as universidades. É, talvez, a única alternativa contra a decadência ou o obsolescimento.

As universidades, por outro lado, lutam para ultrapassar a concepção de que andam a *reboque* do desenvolvimento para serem promotoras do saber.

A abordagem da interação entre educação e trabalho tem sido temática de discussão através de múltiplas facetas, alguns buscando a educação no próprio processo de trabalho (Gramsci, Arroyo, Kuenzer, entre muitos); outros analisando a escola na formação do trabalhador (Willis, Enguita, Frigotto, por exemplo). Tais abordagens superam as preocupações industrialistas, filantrópicas e profissionalizantes da educação e trabalho, centrando-se na busca da construção de uma teoria da educação como teoria de formação humana (Silva, 1994, p. 113).

O presente trabalho se restringe à análise da relação entre formação profissional, em nível superior, e o mercado de trabalho, sob a ótica do trabalhador (ou egresso) e do empregador, como um primeiro momento. Os resultados deste trabalho poderão permitir análises que identifiquem até que ponto existe espaço, tanto na universidade quanto no mercado de trabalho, para se introduzir transformações que configurem a formação omnilateral do profissional de nível superior.

Conforme afirma Frigotto (apud Silva, 1994, p. 115), um processo de educação transformador deve centrar-se na omnilateralidade, que se configura como

[...] apreensão do homem enquanto totalidade histórica, que é, ao mesmo tempo, natureza, individualidade e, sobretudo, relação social. Uma unidade na diversidade física, psíquica e social; um ser de necessidades imperativas (mundo da necessidade material) em cuja satisfação se fundam suas possibilidades de crescimento em outras esferas (mundo da liberdade).

De posse dos dados que as comparações permitiram estabelecer, apresentam-se sugestões para a definição de estratégia de integração entre a universidade e as empresas, de forma a garantir uma orientação e a conseqüente dinâmica do processo, que assegure a formação do profissional que a atualidade está a exigir, capaz de atender aos desafios de situações incertas e críticas, exigindo imaginação criativa nas decisões, numa abordagem que descaracterize a universidade como simples reprodutora das relações sociais de produção.

### *O Problema*

A questão que se levanta na presente pesquisa é: existe congruência entre a formação profissional dos egressos dos cursos de graduação e suas atividades no mercado de trabalho?

### *Objetivos*

- 1) Na dimensão empírica: identificar categorias de trabalho dos egressos dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia e analisar sua relação como tipo de formação profissional; verificar a opinião dos egressos em relação à contribuição do curso de graduação para o seu desempenho profissional; identificar facilidades e dificuldades de atuação desses profissionais, sob o seu ponto de vista e sob o ponto de vista do empregador; comparar o tipo de formação profissional obtida na universidade às necessidades identificadas na atuação profissional, sob o ponto de vista do egresso e do empregador; verificar o nível de satisfação do egresso com sua situação

de remuneração salarial e demais condições de trabalho.

- 2) Na dimensão educacional: fornecer informações e sugestões capazes de substanciar a definição de uma política de integração entre a universidade e o setor produtivo.

## **METODOLOGIA**

A população da pesquisa se constituiu dos 1.215 egressos dos cursos já mencionados, graduados no triênio 1988 a 1990 nas instituições de ensino superior do Vale do Itajaí, SC, da qual se extraiu uma amostra de 20%.

A definição da amostra de egressos foi feita em dois momentos: o primeiro, de forma intencional, para garantir a representatividade por curso; o segundo, dentro dos cursos, de forma aleatória, obedecendo à proporcionalidade.

A coleta de dados junto ao egresso foi feita em 1993, via correio, obtendo-se um retorno de 220 sujeitos, ou 91% da amostra.

Relativamente ao empregador, a amostra foi extraída aleatoriamente, num índice de 20% aplicado sobre os questionários retomados dos egressos, constituindo-se de 44 sujeitos dos quais se obteve uma resposta de 40 sujeitos, representando 91%.

O questionário do egresso foi composto por 71 itens estruturados, havendo, em alguns deles, solicitações específicas para explicitação de alguns aspectos, e, em outros, para apresentar justificativas. O questionário do empregador foi construído com 36 itens, a maioria estruturada, porém com aberturas para explicitações e justificativas. Ambos os instrumentos foram testados: o do egresso, junto a alunos cursando o último semestre dos cursos em estudo; o do empregador, junto a professores desses cursos.

A análise dos dados numéricos foi realizada a partir do emprego de estatística descritiva, especificamente freqüência e percentual. A interpretação das respostas às questões abertas

foi feita a partir da categorização dos conteúdos e de sua quantificação.

Os dados objetivos do questionário do egresso foram tabulados por computador, e os do empregador foram organizados manualmente.

## **RESULTADOS**

Conforme já se referiu, a presente pesquisa intencionou verificar relações entre a formação profissional dos egressos dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas e o mercado de trabalho, este último investigado através de três variáveis explicativas: desempenho profissional, adequação ao mercado de trabalho e satisfação profissional.<sup>1</sup>

Em função do volume de dados que esta pesquisa analisou (86 tabelas e 4 quadros), julga-se interessante apresentar nesta seção, inicialmente, os destaques que se podem fazer quanto aos dados obtidos junto ao egresso e ao empregador, para, em continuidade, estabelecer uma comparação entre os resultados obtidos pelas duas categorias de sujeitos.

### **As percepções do egresso a respeito das variáveis em estudo**

Inicialmente cabe caracterizar, em síntese, o sujeito-egresso.

Relativamente à idade, 57,7% da amostra estão na faixa entre 25 e 30 anos.

A grande maioria dos sujeitos (73,2%) é do sexo masculino, sendo 64% casados e 51,8% os que têm filhos.

#### *Quanto à formação profissional*

A análise dessa variável, considerada neste estudo como variável independente, permitiu obter-se os dados apresentados a seguir.

O tempo, em semestres, para a conclusão do curso dentro do prazo estabelecido como

<sup>1</sup> Baseada na pesquisa realizada pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul publicada sob o título *Graduados UFRGS – Triênio 1976/1978*. Série Estudos e Projetos, n. 7, Pró-Reitoria de Planejamento, PA, 1985.

tempo médio (8 semestres) foi usado por 45,5% dos egressos, tendo 47,7% dos sujeitos levado mais de oito semestres para a integralização curricular, destacando-se 28,2% que levaram 10 ou mais semestres. Nos três cursos, os egressos que mais demoraram para a sua conclusão foram os de Ciências Econômicas – já que 68% levaram 10 ou mais semestres –, curso que tem como exigência de integralização curricular o TCC (Trabalho de Conclusão de Curso).

Dos egressos, 42,3% já realizaram curso de pós-graduação *lato sensu*.

As informações obtidas no sentido de se conhecer os fatores que se configuraram como motivo da escolha da profissão permitiram perceber que a família não se destacou como influência, nem tampouco aspectos negativos, como “curso menos exigente” ou curso de “baixa demanda”. O que se destacou, de fato, levando-se em conta que foi considerado “decisivo” na escolha, foi o fator “é um curso mais adequado às suas aptidões e interesses”, com 20%, seguido do fator “é um curso que permite conciliar o exercício da profissão com outros interesses”, com 10%. O terceiro maior índice obtido como decisivo na escolha foi de 5,5%, pelo fator “é um curso de grande utilidade, no atual momento de desenvolvimento do País”.

Independentemente de ter influenciado decisivamente a escolha, o fator que obteve o maior índice (85,9%) foi a consideração de que o curso “é de grande utilidade no atual momento de desenvolvimento do País”, em ordem decrescente, respectivamente, nos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas.

Analisando-se as respostas a respeito das diferentes afirmações que buscaram conhecer o motivo principal da opção pelo curso, identificaram-se alguns fatores reconhecidos pelos sujeitos como características do curso escolhido, embora desvinculando esse reconhecimento da razão pela qual escolheram a profissão. Assim, a afirmação de que o curso “tem perspectiva de boa situação econômica” foi reconhecida como tal, categoricamente, por 44,5% dos egressos do curso de Ciências Contábeis de 1990, e, levando-se em conta as três alternativas que incluem o “sim”, o primeiro lugar, com 64,7%, foi obtido pelos sujeitos dos cursos de Administração e Ciências Contábeis,

seguindo-se os egressos de Ciências Econômicas, com 55%, significando que os sujeitos dos três cursos sinalizaram afirmativamente para a crença nas boas perspectivas futuras que sua formação superior oferece.

Outro dado constatado foi o fato de 61% dos egressos concordarem com a afirmação de que o curso escolhido facilita arranjar emprego, exceção feita pelos egressos do curso de Ciências Econômicas, que, em maior índice e em ordem crescente no triênio em estudo, manifestaram não considerar seu curso como elemento facilitador da obtenção de emprego.

Os cursos em questão recebem o reconhecimento valorativo da comunidade (45%), embora este fator não tenha sido elemento influenciador da escolha do curso.

De um modo geral, 71,3% dos sujeitos reconhecem que seu curso proporciona “contato com pessoas interessantes” e 37,7% afirmaram que esse fator exerceu influência em sua escolha, embora apenas 1,8% dissesse ter sido essa característica decisiva na escolha. Dos cursos, o de Ciências Econômicas foi o que mais teve egressos influenciados por esse fator, 43,2%.

Apenas o curso de Administração tinha como exigência a atividade de estágio. As experiências de estágio tiveram relação com o conteúdo do curso num índice total de 65,8%, contra 34,2% que julgaram esta relação “em nada” e “pouca”. Considerando-se os índices obtidos individualmente nas diferentes categorias de avaliação, verifica-se um empate quanto ao índice mais alto, obtido nos dois extremos das categorias, ou seja, “pouco” e “muito” obtiveram 28,9%, ficando em segundo lugar a categoria “plenamente”, com 23,7%.

*Quanto ao mercado de trabalho: absorção, desempenho/adequação e satisfação profissional*

Quanto à *absorção*, constatou-se que 92% dos egressos estavam empregados à época da coleta de dados, enquanto 6,8% estavam desempregados, tendo o menor índice de desemprego os egressos de Ciências Contábeis, seguidos pelos de Ciências Econômicas e, por último, pelos de Administração.

As razões pelas quais os 6,8% dos sujeitos estão desempregados são, na grande maioria, de ordem pessoal.

Relativamente ao momento em que os sujeitos obtiveram o primeiro emprego, constatou-se que a absoluta maioria (85,1%) já trabalhava quando iniciou o curso superior, 14,4% começaram a trabalhar enquanto aluno do curso superior e apenas um sujeito (0,5%) começou a trabalhar após ter concluído seu curso superior.

Não se encontrou neste estudo o problema que dificulta a relação ensino e emprego – manifestada por Weller (apud Carnoy, 1979, p. 81) quando o localiza na ampliação dos sistemas educacionais, que ultrapassa a capacidade de absorção do mercado –, já que apenas um sujeito estava desempregado à época da coleta de dados.

No que diz respeito à permanência no emprego, constatou-se que apenas 25,7% dos sujeitos continuam no emprego que já possuíam antes de iniciar o curso superior, contra 73,3% que já mudaram. Os maiores índices de permanência no emprego foram obtidos pelos egressos de Administração, considerando-se o triênio estudado, embora também estes sujeitos, egressos de 1989 e 1990, tenham sido os que revelaram altos índices de mudança de emprego, “três ou mais vezes”, categoria que, no conjunto de sujeitos, obteve 28,7%.

Considerando-se que 85,1% dos sujeitos começaram a trabalhar antes de iniciar o curso superior e, ainda, que os que concluíram o curso de graduação em 1988 estavam formados há 5 anos quando os dados foram coletados, deduz-se que a mobilidade de emprego se inicia antes e continua enquanto os sujeitos freqüentam o ensino superior, já que a permanência no atual emprego no intervalo de 5 a 9 anos e por mais de 9 anos atinge 56,4%. A maior mobilidade se dá em 12,9% dos egressos, visto que estes estão no emprego atual há menos de um ano. A permanência no emprego nas faixas de 2 a 4 anos e de 5 a 9 anos recebeu praticamente o mesmo índice (de 29,2% e 29,7%), e, entre os cursos, o maior índice na faixa de 5 a 9 anos foi obtido junto aos egressos de Administração de 1990; portanto, graduados há apenas três anos à época da coleta de dados.

Constatou-se que 23% dos sujeitos são empresários e que, destes, 60% implantaram suas empresas após concluído o curso superior.

Os egressos do curso de Administração representam o maior contingente de empresários, seguidos pelos graduados de Ciências Econômicas.

Quanto ao porte da empresa, constatou-se que 37,2% dos sujeitos atuam em empresas de “grande porte”, e a seqüência se dá nas de “médio porte” (27,7%), “pequeno porte” (24,2%) e “microempresa” (10,9%). O maior número de sujeitos que atuam em empresa de grande porte é do curso de Ciências Econômicas (40%), seguindo-se os sujeitos do curso de Administração (37%) e, por último, os graduados em Ciências Contábeis (35,7%).

Relativamente ao *desempenho profissional e adequação ao mercado de trabalho*, obtiveram-se os dados apresentados a seguir.

O preparo para o exercício profissional através dos conhecimentos obtidos no curso superior foi julgado “em parte” por 49,5%, e 30,7% consideram ter havido esse preparo “em grande parte”. No geral, a percepção dos egressos a respeito da sua preparação através do curso superior é positiva em 83,2%, contra 16,8% de percepção negativa. Observando-se os dados por curso, parece que o de Administração contribuiu mais efetivamente com conhecimentos propedêuticos ao exercício profissional, e o que menos oportunizou essa preparação foi o de Ciências Contábeis.

No que diz respeito à avaliação de aspectos que influenciaram a aquisição de conhecimentos necessários ao trabalho atual, cabe destacar inicialmente os maiores índices obtidos na categoria “motivo principal”. Assim, a “experiência de trabalho durante a realização do curso superior” foi o aspecto que obteve o maior índice (14,4%), seguido do “contato com outras pessoas no trabalho” (11,9%), ficando em terceiro lugar, com 11,4%, “conteúdo de outras disciplinas de seu curso”.

O índice de 9,4% foi obtido pelos “programas de treinamento oferecidos pela empresa”, ficando este aspecto em quarto lugar.

Relativamente aos aspectos considerados como tendo influenciado “nada” e “pouco” a aquisição de conhecimentos necessários ao trabalho atual, destacou-se em primeiro lugar, com 72,3%, o aspecto “professores afinados com as necessidades do mercado de trabalho”; em segundo lugar, com 70,3%, “conteúdo de

outras disciplinas de seu curso”, e, em terceiro, “conteúdo do curso de pós-graduação”. O aspecto “conteúdo das disciplinas profissionalizantes de seu curso” ficou em quarto lugar, com 48,4%, e em quinto lugar ficou o “estágio realizado para concluir o curso superior”, considerando-se que os sujeitos foram submetidos à avaliação de nove aspectos. A menor avaliação negativa “nada” e “pouco” foi obtida pelo aspecto “contatos com outras pessoas no trabalho”, com 27,7%, e pela “experiência de trabalho durante a realização do curso superior”, que obteve 28,2%.

Tomando-se os quatro aspectos que dizem respeito mais diretamente à adequação da formação dos sujeitos via processo de ensino superior, por curso, o que se constatou é que os professores, além de serem considerados os que menos contribuíram para a aquisição de conhecimentos necessários ao trabalho atual pelo total de sujeitos, obtiveram também os maiores índices, por curso, na seguinte ordem: 80% no curso de Ciências Econômicas, 77,1% no curso de Ciências Contábeis e 65,2% no curso de Administração. Seguindo-se, aparece a contribuição de outras disciplinas de curso, que obteve 71,4% no curso de Ciências Contábeis, 70% no curso de Ciências Econômicas e 69,5% no curso de Administração. O conteúdo das disciplinas profissionalizantes contribuiu “nada” e “pouco” em 57,5% no curso de Ciências Econômicas, 47,8% no curso de Administração e 44,3% no curso de Ciências Contábeis.

As experiências de estágio, específicas do curso de Administração, menos contribuíram (51%) para os egressos de 1988, seguindo-se os de 1990 e, por último, para os egressos de 1989 (21,8%). No geral, o estágio obteve uma avaliação positiva (categorias “bastante”, “muito” e “motivo principal”) num índice de 52,8%, contra 47,2% de avaliação negativa (“nada” e “pouco”). Os sujeitos consideraram em 65,8% a relação da experiência de estágio com o conteúdo do curso.

Relativamente às dificuldades encontradas pelos sujeitos ao desempenharem suas atividades profissionais, identificou-se que 41,6% dos sujeitos se defrontaram com “pouca” e “nenhuma” dificuldade, enquanto 40,6% encontraram dificuldades “em parte” e 15,8% encontraram dificuldades “em grande parte” e “muitíssima” dificuldade, tendência mantida por

curso e por ano de conclusão, exceção feita aos egressos do curso de Ciências Econômicas/1988, que obtiveram os maiores índices nas categorias “nenhuma” e “pouca” dificuldade.

Quanto aos fatores considerados pelos sujeitos como responsáveis pelas dificuldades encontradas ao iniciarem suas atividades profissionais, cabe destacar que obtiveram os maiores índices na categoria “totalmente responsável” os seguintes fatores: “atividade acadêmica de natureza prática” (19,3%), “adequação do curso à realidade” (11,9%) – não tendo sido sentidos esses dois aspectos pelos graduados em Ciências Econômicas – e a “disponibilidade de recursos financeiros” (5,9%), obtendo os demais fatores nessa categoria menos de 4% e predominando esta última dificuldade nos graduados em Ciências Contábeis.

Sob outro ângulo, ou seja, os maiores índices obtidos nas categorias que revelam terem os aspectos sido responsáveis “em nada” e “em pequena parte”, os índices totais apontam em primeiro lugar para o aspecto “ambiente propício para estudar”, com 59,4%, seguido pela “disponibilidade de recursos financeiros”, com 46,5%, obtendo o “estágio” o terceiro lugar, com 42,7%, ficando em quarto lugar, com 34,6%, “o currículo do curso”, em quinto lugar, “o conteúdo abordado pelas disciplinas”, com 26,7%, em sexto, a “atuação dos professores”, com 25,7%, em sétimo, com 25,2%, a “adequação do curso à realidade” e, em oitavo e último, a “atividade acadêmica de natureza prática”, com 19,8%.

Como se pode observar, os aspectos que ficaram em último lugar no parágrafo anterior são os primeiros quanto à total responsabilidade, o que revela coerência no julgamento dos sujeitos.

Na indicação de “outro fator” responsável pela deficiência no preparo profissional, os que se destacaram foram: a “falta de atividade prática”, com 31%, a “desqualificação dos professores”, com 28,5%, e os “conteúdos inadequados”, com 16,6%.

Colocados ante a avaliação do relacionamento do emprego atual com o curso superior realizado, considerando o total dos sujeitos, os maiores índices recaíram na categoria “em grande parte” (29,7%), seguindo-se “em parte” (27,2%) e “plenamente” (25,7%).

Analisando-se os dados por curso e por ano de conclusão, destaca-se o curso de

Administração, visto que os egressos de 1989 atuam em emprego relacionado “em grande parte” e “plenamente” num índice de 85%. Em segundo lugar, nessas mesmas condições, estão os graduados também em Administração, de 1988, que têm um contingente de 80% trabalhando na área, aparecendo em terceiro lugar os egressos de Ciências Contábeis, com 53,9% dos egressos de 1990 exercendo atividades na área.

A observação dos cargos ocupados pelos sujeitos no momento da coleta de dados permitiu perceber que os egressos do curso de Administração estão sendo absorvidos, em grande parte, pelo mercado de trabalho, em áreas para as quais se preparam através do curso superior, destacando-se 22% que são gerentes e 14,1% que são proprietários. Ao serem perguntados se trabalhavam em atividade relacionada com o curso superior, os egressos do curso de Administração, dos três anos amostrados, revelaram trabalhar em atividade relacionada nas categorias “em grande parte” e “plenamente”, respectivamente, em 80% (1988), 85% (1989) e 53,1% (1990).

Relativamente aos egressos do curso de Ciências Contábeis, constatou-se que há um número razoável de sujeitos, aproximadamente 21%, que ocupam funções de liderança compatíveis com o que se descreve para o contador; portanto, dentro da terminalidade de sua formação. Comparando-se o cargo atual desses sujeitos com a sua avaliação a respeito da relação entre o curso superior e o cargo atual, verifica-se que 46,2% dos graduados em 1990 julgaram essa relação na categoria “plenamente”, sendo estes, de fato, os que, com maior frequência, ocupam cargos relevantes à formação do bacharel em Ciências Contábeis, embora existam alguns sujeitos ocupando cargos totalmente desvinculados de sua formação. Em segundo lugar estão os egressos de 1988, que avaliaram a relação plena em 35,5% e ocupam cargos compatíveis em 41,2%.

Comparando-se os cargos que ocupam os egressos do curso de Ciências Econômicas com as funções atribuídas a esse profissional, poder-se-ia afirmar que nenhuma das funções explicitadas é, realmente, compatível com o papel do economista no mercado de trabalho. Já no que se refere à percepção desses sujeitos

quanto ao relacionamento do cargo atual com o seu curso superior, verifica-se que são os egressos de 1990 os que avaliam mais positivamente essa relação, visto que 11,1% a consideram “plenamente”, contra 22,2% que a julgaram “em nada” e “insuficiente”, sendo estes sujeitos, contudo, os que ocupam alguns cargos que se poderiam destacar como os que têm alguma relação com questões de microeconomia. Nos anos de 1988 e 1989 foi constatada total incoerência entre os cargos ocupados e a avaliação que os sujeitos fazem dessa relação.

A justificativa para o exercício profissional em atividade não relacionada com o curso superior conduziu à identificação dos seguintes fatores, considerados o motivo principal: possibilidade de melhor remuneração, com 37,3%; o fato de não ter conseguido trabalho relacionado e o fato de o atual trabalho garantir maiores oportunidades de ascensão social, ambos com 29,4%. Por curso, destacam-se 80% de egressos de Ciências Econômicas/1988 que trabalham em atividade não relacionada que o fazem por não terem conseguido emprego na área, seguindo-se 63% de egressos do curso de Administração de 1990 que apresentaram o mesmo motivo dos 80% dos graduados de Ciências Econômicas.

Nesse sentido, julga-se importante referir as preocupações manifestadas por Weller (apud Carnoy, 1979, p.81) de que o desenvolvimento do ensino desperta expectativas nos estudantes e em suas famílias que uma economia de crescimento mais lento não pode satisfazer. Esta situação tem como resultado problemas de desemprego ou de subemprego de concluintes, tomando-se um fator não só de preocupação, mas também de crescente descontentamento político, em muitos países.

Relativamente à variável satisfação profissional, inicialmente se destacarão os níveis de satisfação com o salário, dados obtidos em dois momentos distintos: o primeiro desvinculado de respostas quanto ao salário recebido e o segundo logo após a indicação da faixa salarial.

Em termos gerais, no primeiro caso, considerando-se as categorias que revelam “muita” e “bastante” satisfação, obteve-se 55% de sujeitos cujos salários lhes trazem satisfação, contra 41,6% que estão “pouco satisfeitos” e “insatisfeitos” com o salário. No segundo caso,

47% estão satisfeitos “em parte” e 25,7% estão “satisfeitos”, totalizando 72,7%, contra 19,8% que não estão satisfeitos. Apenas 2,5% disseram estar “muito satisfeitos”.

A análise por curso permitiu identificar os egressos do curso de Administração de 1989 como os mais satisfeitos com o salário, já que obtiveram o índice de 70%, e, em segundo lugar, com 65,6%, os egressos deste mesmo curso graduados em 1990. Em terceiro lugar estão os egressos do curso de Ciências Econômicas de 1989, com 58,3%. No balanço geral, o saldo é positivo para a satisfação com o salário.

O maior índice de sujeitos, 24,7%, recebe mais de 12 até 20 salários mínimos, seguindo-se 22,8% que recebem dentro da faixa de mais de 9 até 12 salários mínimos; em terceiro lugar estão 19,3% que recebem de 6 a 9 salários mínimos. Nos extremos, 14,9% recebem mais de 3 até 6 e 13,4% afirmaram receber mais de 20.

Considerando-se os egressos por curso e por ano de conclusão, identificam-se os egressos de 1988 do curso de Ciências Contábeis como os que recebem a melhor remuneração, já que 55% são pagos nas faixas mais altas. Em segundo lugar estão os egressos de Administração de 1990, dos quais 47,7% também recebem entre 12 e 20 salários mínimos. No conjunto, por curso, os mais bem remunerados são os graduados em Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas, na ordem apresentada.

Relativamente à satisfação com o salário, comparando-se os dados coletados no primeiro momento, identifica-se que, embora com índices diferenciados, são os egressos do curso de Administração de 1989 os que revelaram maior satisfação com o salário, já que nenhum destes sujeitos se posicionou na categoria “não”. Em segundo lugar, os mais satisfeitos são os egressos de Administração de 1988, enquanto que, no segundo momento, são os egressos deste mesmo curso, porém graduados em 1990. Em terceiro lugar, no primeiro caso, revelam maior satisfação os egressos de Ciências Econômicas de 1989, enquanto que no segundo estão nesta colocação os egressos de Administração de 1990.

Os mais insatisfeitos com o salário, no geral, são egressos do curso de Ciências Econômicas graduados no triênio em estudo, dados evidenciados nos dois momentos.

Considerando-se o total de respostas, no geral, o saldo é positivo para a satisfação com o salário.

A seguir, apresentam-se os resultados gerais obtidos junto aos diferentes aspectos colocados à avaliação dos graus de satisfação dos sujeitos.

Constatou-se que há um grau maior de insatisfação com abono, incentivo e outras vantagens, o oposto, portanto, do que foi constatado relativamente ao salário.

Os dados revelam que 79,2% dos egressos estão satisfeitos com as condições de trabalho oferecidas pelas empresas; 79,7% estão “muito” e “bastante satisfeitos” com o prestígio das instituições em que trabalham; as atividades pertinentes aos cargos que os sujeitos ocupam lhes agradam, já que 78,2% estão com elas satisfeitos; o relacionamento pessoal nas empresas é bom, já que 85,1% dos sujeitos revelam satisfação com este aspecto; o relacionamento pessoal traz maior satisfação do que a competência dos colegas, visto que 63,4% estão satisfeitos com esta característica, contra 30,2% “pouco satisfeitos”; os sujeitos revelaram estar “muito” e “bastante” satisfeitos, num índice de 58%, com a possibilidade de contatar com outros possíveis empregadores.

É notável a satisfação expressada pelos sujeitos com relação à estabilidade no emprego, totalizando 77,3%, considerando as categorias “muita” e “bastante”, embora, acredita-se, terem os egressos tratados esse aspecto como hipótese, já que a absoluta maioria trabalha em empresa privada.

Os egressos, considerando-se o total de sujeitos empregados, revelam 21,2% a mais de satisfação com a oportunidade de treinamento oferecida pela empresa, visto que 55,4% estão “muito” e “bastante” satisfeitos, contra 34,2% que estão “poucos satisfeitos” e “insatisfeitos”.

Atuar com criatividade é uma possibilidade que deixa 75,2% dos sujeitos “muito” e “bastante” satisfeitos, contra 20% que não encontram satisfação, e, dentro deste último índice, identificam-se os egressos do curso de Ciências Contábeis como os que menos encontram satisfação com o trabalho criativo, posição que não se manteve relativamente à satisfação com a autonomia. A autonomia no exercício profissional traz “muita” e “bastante” satisfação aos sujeitos, num índice de 73,7%, contra 21,3%

que se sentem insatisfeitos com essa possibilidade. Considerando-se os cursos, são os egressos de Administração os mais satisfeitos, e os de Ciências Econômicas os menos satisfeitos.

Ante a avaliação do grau de satisfação que lhes traz a oportunidade de utilizar os conhecimentos adquiridos na universidade, a maioria (60,4%) se posicionou como “muito” e “bastante” satisfeita, contra 37,7% que expressaram estar pouco satisfeitos e insatisfeitos.

No que se refere aos cursos, verifica-se que é o de Administração que tem seus egressos mais satisfeitos com a possibilidade de colocar em prática as aprendizagens adquiridas em sua formação superior.

Considerando a possibilidade de promoção, 19,3% estão muito satisfeitos, contra 12,4% que estão insatisfeitos, avaliação que pode estar relacionada às perspectivas futuras quanto aos cargos que ocupam.

### **As percepções do empregador a respeito das variáveis em estudo**

Esta categoria de sujeito, operacionalizada como o chefe imediato do egresso, identificado por sorteio, ocupa cargos que vão desde a simples chefia até a presidência da empresa, aspecto que se julga importante evocar pela relevância de seus posicionamentos para a análise desses resultados pelas instituições de ensino superior.

Cabe dizer ainda que o tempo de serviço na empresa referente aos que ocupam cargos de comando – e que, por isso, se configuram como sujeitos desta pesquisa – revela uma amplitude de 28 anos, o que permite inferir que há outros critérios dentro das empresas para que o sujeito chegue a ocupar cargos mais altos do que o tempo de serviço, já que, embora a maior frequência esteja naqueles que trabalham na empresa entre 12 e 17 anos, há 12% que nela atuam entre 1 e 5 anos e 5% que trabalham no mesmo empreendimento há menos de um ano.

Relativamente ao sexo dos sujeitos empregadores, como se poderia supor, apenas 5% representam as mulheres em cargos de chefia.

No que diz respeito à idade, a grande maioria dos sujeitos que ocupam cargos de liderança na empresa (60%) está na faixa entre 35 e 45 anos, o que permite inferir que a idade também não é indicador forte de ascensão dentro da empresa, inclusive porque há 12% na faixa de idade entre 25 e 30 anos.

Observando-se a formação desses sujeitos, identifica-se, em primeiro lugar, que a absoluta maioria é de nível superior; em segundo lugar, que os egressos do curso superior de Administração são os que ocupam em maior índice (30%) esses cargos, seguidos dos egressos de Ciências Contábeis (18%) e dos egressos do curso de Ciências Econômicas (13%).

Quanto aos cargos, percebe-se que apenas 33% ocupam o primeiro e o segundo escalões, 28%, o terceiro e 39% do quarto escalão para baixo, classificação que poderia se descaracterizar se levasse em conta o porte da empresa.

Relativamente às variáveis investigadas junto ao empregador, que representam a sua percepção a respeito dos egressos dos cursos superiores de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas, far-se-ão os destaques por categoria de variáveis, de forma que, posteriormente, se possa mais objetivamente estabelecer as devidas relações com os indicadores dessas variáveis conforme percepção dos egressos.

### *Quanto à adequação ao mercado de trabalho e ao desempenho profissional*

Podem se destacar os seguintes aspectos, gerados da análise estatística descritiva dos dados:

- 73% dos empregadores consideram que os egressos dos cursos superiores em estudo, sob sua ordem, trabalham em atividades compatíveis com a sua formação superior.
- Apenas 5% consideram “insuficiente[s]” os conhecimentos obtidos no curso superior para a atividade profissional, enquanto 60% os julgam “em parte”, 33% “em grande parte” e apenas 2% “plenamente”, totalizando, contudo, uma avaliação positiva em 95%.



- Relativamente aos aspectos que influenciaram a aquisição de conhecimentos necessários ao trabalho atual, destacam-se como tendo sido o “motivo principal” desta aquisição, em ordem decrescente de prioridade: “experiência de trabalho durante a realização do curso superior” (2,5%), “programas de treinamento oferecidos pela empresa” (20%) e “contatos com outras pessoas no trabalho” (15%). Analisando-se a frequência obtida nas diferentes categorias, constata-se que os três aspectos supramencionados recebem a mesma classificação na categoria “muito”, ficando em quarto lugar, com 30%, o “estágio”.
- As características profissionais julgadas mais relevantes foram, em primeiro lugar, com a valorização máxima (10) em 45%, o “conhecimento teórico global da profissão”, e, em segundo lugar, em 22,5%, a “experiência específica da profissão”. No segundo grau de valorização (9), o primeiro lugar ficou empatado entre “experiência específica da profissão” e “experiência afim com a profissão”, obtendo o segundo lugar a “formação lingüística que caracteriza a comunicação verbal correta e fluente” e, em terceiro lugar, empatadas em 12,5%, as seguintes características: “conhecimento teórico global da profissão” e “conhecimento específico da tarefa”. A característica conhecimentos que caracterizam “a relação capital *versus* trabalho sob o ponto de vista do capitalismo” recebeu uma avaliação positiva, no grau 8, por 20% dos sujeitos, enquanto que esta mesma característica “sob o ponto de vista do socialismo” não recebeu qualquer frequência nos três primeiros graus (10-9-8), ao mesmo tempo que recebeu o maior índice (10%) na menor valorização (1), o que pode ser interpretado como rejeição dos empregadores a essa abordagem na formação dos egressos.
- As características pessoais que se destacaram como mais importantes, por terem recebido a maior valorização (11),

são as seguintes: “ousadia e criatividade”, que recebeu 37,5% indicações no maior valor na primeira escolha e 30% na segunda escolha. Já em terceiro lugar aparecem as características “liderança” e “formação ética”, sobressaindo, contudo, a liderança, com 15% e 20%, respectivamente, na 2ª e na 3ª escolhas. Analisando-se o conjunto das características, percebe-se que “postura crítica” e “autocrítica” não receberam a valorização que se julgaria necessária ao profissional de nível superior, ao mesmo tempo que se identificou que o aspecto “postura de acatamento” também não obteve alta cotação entre os empregadores.

- Os empregadores percebem “a falta de conhecimento prático” como a maior dificuldade encontrada pelo egresso, indicada por 52,5%, seguida da “falta de experiência prática”, com 45%, e, em terceiro lugar, a “falta de conhecimento teórico atualizado”. Aspectos pessoais foram considerados como aqueles em que os egressos encontram “pouca dificuldade”, destacando-se, nesse sentido, “relacionamento pessoal” e “adaptação ao ambiente de trabalho”, com 57,5%, seguidos de “comunicação”, com 52,5%, e “insegurança”, com 50% de indicação de “pouca dificuldade”.

Em resumo, pode-se dizer que os empregadores julgam os egressos como possuidores de um certo conhecimento teórico, porém não atualizado, que são carentes em termos de conhecimento e experiência prática e, ainda, que esses profissionais não revelam problemas de relacionamento pessoal nem de insegurança, ao desempenharem suas atividades profissionais.

#### *Quanto à absorção pelo mercado de trabalho*

Embora a preferência do empregador seja pelo profissional de nível superior (62,5%), esta preferência, no entanto, é apenas 25% maior do que a preferência pelo aproveitamento de profissionais com experiência na profissão, aspecto até compreensível, considerando-se que a “experiência prática” é um dos aspectos

que mais se destacaram em termos de valorização pelo empregador, da mesma forma que esta categoria de sujeitos julga a “falta de conhecimento prático” como a maior dificuldade encontrada pelo sujeito-egresso no desempenho profissional.

- Apesar das constatações descritas no parágrafo anterior, os empregadores julgam a produtividade do egresso de nível superior (82,5%) muito maior que a de profissionais de outros níveis, contra 17,5% que julgam não serem perceptíveis essas diferenças.
- Os cargos de comando ou chefia privilegiam os egressos de nível superior num percentual de 77,5%, contra 22,5% que são aproveitados por características tais como: “alto QI” e “raciocínio rápido”. A afirmação de que a empresa aproveita, em maior número, profissionais graduados em nível superior para desempenharem funções de comando é corroborada pela formação dos sujeitos-empregadores que possuem curso superior, num índice de 68%.
- O pessoal de nível superior se destaca dos demais por possuir uma “visão global da profissão” (28,6%), “por ter rapidez de raciocínio na solução de problemas” (25%) e por seu “conhecimento teórico” (17,9%). Características como “iniciativa/criatividade” e “relacionamento interpessoal” receberam 10,7% e “coerência na argumentação” recebeu 7,1%.

#### *Quanto à satisfação profissional*

O empregador julga o egresso de nível superior mais frequentemente “insatisfeito” com seu salário, num índice de 72,5%, contra 22,5% que avalia esta insatisfação de forma mais acentuada nos profissionais de outros níveis, e 5% não perceberam diferença entre esses dois tipos de profissionais. Parece ser compreensível que o egresso de curso superior seja mais exigente do que os profissionais cuja formação se deu em outros níveis, visto que, além do dispêndio em energia e tempo, o curso superior no Vale do Itajaí é pago, exigindo, também, investimento financeiro.

- A satisfação/insatisfação profissional pode advir dos critérios de reajustes salariais, razão por que se julgou conveniente investigar este aspecto, constatando-se, segundo 62,5% dos sujeitos-empregadores, que *não* são aplicados reajustes diferenciados, contra 37,5% que disseram aplicar reajustes salariais diferenciados. Destes, os que justificaram os critérios adotados para a diferenciação destacaram o uso da avaliação do desempenho e da criatividade, num índice de 54%.

#### **Comparando-se os dados obtidos junto ao egresso e ao empregador**

Neste item serão levados em conta apenas os aspectos relativos à variável Mercado de Trabalho, já que, ao se tratar as variáveis explicativas, sobretudo as questões de desempenho profissional e adequação ao mercado de trabalho, far-se-á, necessariamente, relação com a formação profissional.

#### *Quanto à adequação da formação profissional às atividades exercidas pelos egressos*

A grande maioria dos sujeitos empregadores considera que o(s) seu(s) subordinado(s) trabalha(m) em atividade relacionada com a formação obtida em curso superior, julgamento que, embora em menor índice, é predominante, também, nos sujeitos-egressos. Já os resultados por curso e por ano de conclusão revelam que, segundo sua própria percepção, são os graduados em Administração em 1989 que mais trabalham em atividade relacionada, seguidos dos egressos deste mesmo curso graduados em 1988 ocupando o terceiro lugar e dos graduados em Ciências Contábeis no ano de 1990.

Em termos gerais, a avaliação do empregador e do egresso foram coerentes, enquanto a maioria desses sujeitos, em todos os casos em estudo, afirmaram que os egressos dos cursos superiores em questão trabalham em atividades relacionadas à sua formação. No entanto, os egressos, ao explicitarem os cargos que ocupam, permitiram perceber que essa compatibilidade não é tão plena quanto sua

avaliação, embora a tendência da avaliação geral tenha se confirmado quanto aos cursos de Administração e Ciências Contábeis. Em primeiro lugar, são os bacharéis em Ciências Contábeis que, na sua maioria, exercem funções relevantes à sua formação, podendo-se afirmar, também, que os egressos do curso de Administração estão sendo absorvidos, em grande parte, em atividades para as quais foram preparados no curso superior. Já no que se refere aos egressos do curso de Ciências Econômicas identifica-se total incongruência entre o relacionamento avaliado pelos sujeitos e os cargos que estão ocupando, visto que não se coadunam com as funções previstas para este tipo de profissional.

Considerando-se os aspectos avaliados pelo empregador como as características profissionais mais relevantes à formação do profissional de nível superior com vista à atuação no mercado de trabalho, destacaram-se, em ordem decrescente de prioridade: “o conhecimento teórico global da profissão”, “a experiência específica da profissão”, “a experiência afim com a profissão” e “a formação lingüística que caracteriza a comunicação verbal correta e fluente”.

“A relação capital *versus* trabalho sob o ponto de vista do capitalismo” foi reconhecida pelo empregador como conhecimento relevante, enquanto que essa mesma relação abordada “sob o ponto de vista do socialismo” foi, de certa forma, rejeitada.

Os sujeitos-egressos consideram terem sido o motivo principal da influência na aquisição de conhecimentos necessários ao trabalho atual os seguintes aspectos, em ordem decrescente de prioridade: “a experiência de trabalho durante o curso superior”, “contato com outras pessoas no trabalho”, “conteúdo de outras disciplinas do curso” (não as profissionalizantes) e “programas de treinamento oferecidos pela empresa”. Cotejando-se estes aspectos com os que foram apontados como “motivo principal” pelo empregador, identificam-se os três primeiros aspectos sendo os mesmos, apenas invertendo-se para o empregador as duas últimas características, ou seja, o empregador valorizou em segundo lugar “os programas de treinamento oferecidos pela empresa” e, em terceiro, “os contatos com outras pessoas no trabalho”. Relativamente ao estágio, embora não tenha aparecido como o “motivo

principal”, ele ficou, na percepção do empregador, em 4º lugar, na categoria “muito”, enquanto que, para os egressos de Administração – os únicos, entre os graduados nos três cursos, que vivenciaram esta experiência –, a avaliação, no geral, resultou positiva, porém num índice para mais em menos de 1% apenas.

Submetendo à avaliação das duas categorias de sujeitos o preparo para o exercício profissional pelo curso superior, identificou-se um percentual muito baixo de empregadores julgando como “insuficiente” essa preparação, enquanto que os próprios egressos a avaliaram negativamente em índice bem mais alto. No geral, entretanto, é bem maior a percepção positiva da sua formação, da mesma forma que a percepção do empregador, o que não está coerente com as evidências relativas aos motivos principais considerados como influenciadores dos conhecimentos necessários ao trabalho atual.

Finalizando a análise comparativa entre as duas categorias de sujeito a respeito da adequação da formação profissional ao mercado de trabalho, pode-se afirmar que, enquanto avaliam genericamente a relação entre a preparação em nível superior, a percebem de forma positiva, porém, ao se defrontarem com diferentes aspectos para decidirem quais os que, mais efetivamente, influenciaram a aquisição de conhecimentos necessários ao trabalho atual, o maior número de aspectos valorizados estão fora do processo de ensino superior, excetuando-se a importância dada pelo empregador “ao conhecimento global da profissão”.

#### *Quanto ao desempenho do egresso na atividade profissional*

A percepção dos egressos a respeito de seu desempenho ao ingressarem na força de trabalho foi maior na identificação de dificuldades do que de facilidades, exceção feita quanto aos egressos de 1988 do curso de Ciências Econômicas, que obtiveram maiores índices nas categorias “nenhuma” e “pouca” dificuldade.

Ao apontarem os fatores responsáveis pelas dificuldades encontradas, foram constatados, na percepção dos egressos, os seguintes fatores como os “totalmente responsáveis”, iniciando-se pelo mais responsável: “atividade acadêmica de

natureza prática”, “adequação do curso à realidade”<sup>2</sup>, “disponibilidade de recursos financeiros” (graduados em Ciências Econômicas). Considerando-se as respostas dos egressos quanto aos aspectos que influenciaram aquisição de conhecimentos necessários ao trabalho atual, destacaram-se nas categorias “nada” e “pouco” os seguintes fatores: “professores afinados com as necessidades do mercado de trabalho” (1º lugar), “conteúdos de outras disciplinas de seu curso”, “conteúdos de curso de pós-graduação”, “conteúdos das disciplinas profissionalizantes” e o “estágio” realizado para concluir o curso superior.

Os empregadores percebem a falta de “conhecimento prático” como a maior dificuldade com que se defronta o egresso, seguida da falta de “experiência prática”, e, em terceiro lugar, “a falta de conhecimento teórico atualizado”. O empregador considerou aspectos pessoais como aqueles nos quais os sujeitos-egressos encontram menor dificuldade, quais sejam: “relacionamento pessoal”, “adaptação ao ambiente de trabalho”, “comunicação e insegurança.”

Diante dessas constatações, pode-se dizer que o empregador julga o egresso como possuindo um certo conhecimento teórico, mas que, conforme percebido por ambas as categorias de sujeitos, este conhecimento não é atualizado e os graduados são carentes em termos de conhecimentos e experiência prática, julgando ainda o empregador que os profissionais de nível superior *não* revelam problemas de relacionamento pessoal nem de insegurança ao exercerem suas atividades profissionais.

Por último, cabe destacar que o empregador prefere absorver o profissional de nível superior e o considera mais produtivo do que os profissionais com formação em níveis inferiores.

#### *Quanto à satisfação profissional*

O empregador prefere o profissional de nível superior e o percebe como mais produtivo, embora reconheça, em alto índice, que o egresso desse grau de ensino é o que revela mais freqüentemente insatisfação com o salário.

A satisfação ou insatisfação profissional podem advir dos critérios adotados pelo empregador para os reajustes salariais, razão por que se buscou conhecer essa realidade, identificando que a grande maioria não adota critérios diferenciados e, daqueles que os adotam, os critérios que se destacaram foram o desempenho e a criatividade.

Embora o empregador julgue que o egresso está menos satisfeito com o salário do que os profissionais de outros níveis, os dados levantados junto a essa categoria de sujeitos (egressos) permitiram detectar que o saldo é positivo para a satisfação considerando-se os três cursos, embora seja muito baixo o índice obtido para a categoria “muita satisfação”.

Observando-se a satisfação com o salário por curso, identificam-se como os mais satisfeitos os egressos de Administração de 1989 e de 1990, seguidos pelos egressos do curso de Ciências Econômicas de 1989.

No geral, os mais insatisfeitos com os salários são os egressos do curso de Ciências Econômicas, os quais são, também, os que recebem menor remuneração.

Examinando-se os resultados obtidos relativamente à satisfação com outros aspectos (14 situações) que se julgam importantes de serem configurados como circunstâncias em que o sujeito se desempenha profissionalmente além do salário, foi possível identificar quais as situações em que o sujeito encontra maior satisfação.

Levando-se em conta o grau mais alto de satisfação, “muito satisfeito”, os índices obtidos permitiram classificar os aspectos que trazem maior satisfação, quais sejam: em primeiro lugar, o “relacionamento pessoal na empresa”, em segundo, a “estabilidade no emprego”, em terceiro, o “prestígio da instituição”, em quarto, “oportunidade de atuar com criatividade” e, em quinto lugar, “condições de trabalho oferecidas pela empresa”. Levando-se em conta os índices obtidos nos dois graus de satisfação “muito” e “bastante”, foram os seguintes os cinco maiores índices, em ordem decrescente: “relacionamento pessoal na empresa”, “prestígio da empresa”, “condições de trabalho oferecidas pela empresa”,

<sup>2</sup> Estes dois aspectos não foram sentidos pelos egressos de Ciências Econômicas.

“estabilidade no emprego” e “variedade das tarefas que desempenha”.

Conforme se constata nas duas situações, em primeiro lugar está a satisfação que os sujeitos encontram no relacionamento pessoal na empresa, tendo sido eleitos nas demais posições, embora em lugares diferentes, os mesmos aspectos, excetuando-se a “possibilidade de atuar com criatividade”, que passou para a sexta posição, sendo substituída pela “variedade das tarefas que desempenha”.

Analisando-se os aspectos que trazem maior satisfação aos egressos, encontra-se a “possibilidade de atuar com criatividade” com boa colocação, o que vai ao encontro da característica pessoal mais valorizada pelo empregador como necessária ao profissional de nível superior, que é “ousadia e criatividade”.

Da mesma forma, ao afirmarem que os egressos de curso superior não revelam problemas de relacionamento pessoal na empresa, os empregadores evidenciam percepção realista, confirmada pelos egressos, quando elegem o “relacionamento pessoal na empresa” como o aspecto que lhes traz maior satisfação.

Finalizando, pode-se afirmar que há coerência entre as percepções do egresso e do empregador quanto às variáveis investigadas, exceção feita relativamente à satisfação com o salário, embora, da forma como esta última questão foi investigada junto ao empregador, possa não constituir incongruência. Explicando: ao apontar o egresso de curso superior como mais freqüentemente insatisfeito com o salário do que o profissional formado em níveis inferiores, não se está analisando o mérito do grau em que o egresso de curso superior manifesta a satisfação/insatisfação, já que os dados obtidos junto aos graduados permitiu perceber que, no geral, o saldo é positivo para a satisfação com o salário, embora em diferentes graus.

## CONCLUSÕES E IMPLICAÇÕES

Relativamente às relações entre as variáveis em estudo, os dados permitem estabelecer as seguintes conclusões inferenciais:

- embora com problemas, a formação superior coloca no mercado de trabalho

um profissional que se destaca dos demais;

- a formação profissional é adequada apenas em parte às necessidades do mercado de trabalho, sendo considerada mais negativamente pelo próprio egresso do que pelo empregador,
- há relação entre a formação profissional e a satisfação profissional, sobretudo se o egresso trabalhar em atividade relacionada. Os dados permitem concluir, ainda, que a satisfação profissional se dá muito mais através de aspectos que emergem da dinâmica do processo ensino-aprendizagem do que pelos resultados do processo, em termos dos conhecimentos obtidos.

Os resultados desta pesquisa mostram-se, de modo geral e naquilo que se assemelham, consentâneos com a maioria dos resultados obtidos pela pesquisa realizada com os graduados de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, em 1988.

Com relação às implicações desses resultados para a universidade, cabe destacar que, inicialmente, se constituem importante subsídio e, ao mesmo tempo, sério desafio à reflexão e à definição de políticas de ação.

Uma vez que os alunos que ingressam no curso superior revelam, muitas vezes, ter outras expectativas que não as oferecidas por disciplinas ou cursos, seria interessante oportunizar colocações iniciais sobre o que significa o curso e qual o papel de cada disciplina dentro dele, para que pudessem decidir sobre aquilo que realmente desejam.

Esse contato inicial como contextualizador do fluxo e das experiências curriculares, por outro lado, envolveria e comprometeria os docentes na direção da terminalidade do curso.

Nesse sentido, os posicionamentos, tanto dos egressos quanto dos empregadores, devem suscitar encontros que permitam desvendar o que está por trás da necessidade de conhecimentos atualizados e experiências práticas que sentem os sujeitos desta pesquisa.

O contato direto da universidade com empresa com vista a discutir o seu papel na formação de recursos humanos adequados ao

mercado de trabalho poderá conduzir à identificação de certas habilidades que, uma vez desenvolvidas nos alunos, são recorrentes, permitindo, portanto, numa área de tanto progresso, a possibilidade de atualização e de adequação às mudanças.

Refletindo-se a respeito do posicionamento do empregador, que, diferentemente do egresso, valoriza um conhecimento teórico que enfoca a profissão como um todo e que, apesar de constatar carências de cunho prático, prefere o profissional de nível superior, parece haver sinalização para o reconhecimento da importância de outras características na formação superior que não a mera prática da profissão.

Se a universidade viesse a atender somente às carências identificadas, principalmente pelos egressos, no sentido limitativo da aprendizagem prática e de transmissão de conhecimentos atualizados, provavelmente, passado algum tempo, o sujeito se sentiria impotente ante as demandas do progresso em todos os setores.

Por tudo isso, acredita-se que a universidade precisa ter a coragem de abrir as portas aos egressos e aos representantes do mercado de trabalho para que cada um coloque os pontos julgados importantes à formação de recursos humanos. Só assim, através de uma estrada de mão dupla, julga-se poder resolver um dos grandes problemas do ensino superior, no qual está embutido o ceticismo da comunidade com relação aos resultados desse nível de ensino.

É preciso que a universidade comece a se encarar como agência especializada que é, e que seus planejadores evidenciem em seus programas “uma compreensão adequada do pleno alcance da dinâmica do mundo do trabalho, em geral, e das complexidades dos mercados de trabalho em particular” (Weller, apud Carnoy, 1979, p. 81).

Pelo que se constatou na presente pesquisa, sobretudo nas justificativas apresentadas aos diferentes posicionamentos, o processo ensino-aprendizagem tem-se constituído como algo ultrapassado, e, nesse sentido, o professor e a universidade receberam sérias críticas.

Assim sendo, parece ser urgente rever os critérios de recrutamento, seleção e avaliação de docentes, redirecionando sua política.

Da mesma forma, precisam ser revistas as normas que circunscrevem as experiências

de estágio, para que estas sejam, de fato, atividades que promovam a interatuação teórica e prática, e, nessa modalidade, se implante o estágio nos cursos que ainda não o exigem, como experiência de integralização curricular.

Cabe destacar, por último, que as revisões curriculares poderão se valer de aspectos tanto de conteúdo quanto do processo de ensino, que constam deste trabalho como contribuições oferecidas pelos empregadores.

Contudo, é preciso ter presente que os problemas da relação entre ensino e trabalho são de tal vulto que ultrapassam soluções puramente técnicas, e precisam ser considerados no contexto global da economia política do desenvolvimento. Nesse sentido, o planejamento deve promover “uma melhor compatibilização entre aptidões de nível superior, necessárias à economia, e aquelas ensinadas na escola” (Blayng e Emmeriy, apud Carnoy, 1979, p. 87).

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAHÃO, Maria Helena Menna Barreto. Educação e trabalho: da profissionalização à preparação para o trabalho. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 9, n. 1, p. 81-100, jan./abr. 1984.

CARNOY, Martin. Educação e emprego: uma avaliação crítica; 1ª parte. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n. 30, p. 79-98, set. 1979.

ECHEVERRIA, José M. Funções da educação no desenvolvimento. In: PEREIRA, L. (Org.). *Desenvolvimento, trabalho e educação*. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Trabalho e educação: formação técnico-profissional em questão. *Cadernos Andes*, Brasília, n. 10, p. 62-69, 1994.

GOMES, Candido Alberto. Escola e trabalho: relações no setor terciário. *Fórum Educacional*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 10, p. 25-46, dez./fev. 1990.

MATOS, Francisco G. de. *Educação e trabalho*. Rio de Janeiro: Instituto Euvaldo Lodi, 1981. cap.: Educação no trabalho: recursos humanos e desenvolvimento gerencial; a experiência brasileira.

MONAL, Isabel. Exposição apresentada no Seminário Internacional sobre Educação e

Trabalho. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL ENTRE EDUCAÇÃO E TRABALHO. ANAIS. Rio de Janeiro: Instituto Euvaldo Lodi, Núcleo Central: Unerj, Núcleo Editorial, 1982.

RANGEL, N. T. S. et al. *Graduados UFRGS – triênio 1976-1978*. Porto Alegre: Pró-Reitoria de Planejamento, UFRGS, 1985.

SILVA, Jacqueline Oliveira. Educação, trabalho e omlateralidade. *Estudos Leopoldenses*, São Leopoldo, v.30, n. 136, p. 113-120. mar./abr. 1994.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Pró-Reitoria de Planejamento. *Graduados em administração da UFRGS no mercado de trabalho, triênio 1976-78*. Porto Alegre: UFRGS, 1988. (Série Estudos e projetos, 7).

